

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Кафедра общей психологии

**САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМ КАБЕРНЫМ
СТАТУСОМ**

Направление «37.03.01 – Психология»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа

допущена к защите

Зав. кафедрой С.А. Минюрова

«____» _____ 2017 г.

Руководитель ОПОП

_____ Ю.Е. Водяха

Исполнитель

Ф.И.О. полностью,

обучающийся Б-53z группы

Бейбалаев Фархад

Сулейман оглы

Научный руководитель:

Заусенко Ирина Викторовна,

кандидат психологических наук,

доцент кафедры общей

психологии

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ.

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ В КАРЬЕРЕ.....	8
1.1 Теоретические подходы в понимании самоэффективности.....	8
1.2 Понятие феномена «карьера»	17
1.3 Теории самоэффективности в профессиональной деятельности	23
1.4 Выводы по главе	29
ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ У ЛЮДЕЙ С РАЗЛИЧНЫМ КАРЬЕРНЫМ СТАТУСОМ.....	31
2.1 Программа и методы исследования	31
2.2 Методики исследования.....	32
2.3 Выводы по главе	36
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛЮДЕЙ С РАЗЛИЧНЫМ КАРЬЕРНЫМ СТАТУСОМ.....	37
3.1 Описание результатов эмпирического исследования	37
3.2 Влияние индивидуальных характеристик личности на самоэффективность	42
3.3 Выводы по главе	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	44
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	45
ПРИЛОЖЕНИЕ	50

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования

Современное общество предъявляет к человеку повышенные требования к решению возникающих перед ним задач в процессе трудовой деятельности, осуществлении творческих планов, повседневной коммуникации. Большую роль играет в удачном разрешении поставленных целей перед индивидом такое психологическое явление как самоэффективность. В понятие самоэффективность вкладывается способность людей осознавать свои возможности и осуществлять в повседневной жизни их наилучшим образом.

Почти каждый человек способен намечать себе задачи и ожидать их воплощения в своей деятельности. В то же время, многие осознают трудность в достижении своих планов. А. Бандура и другие исследователи в области когнитивной психологии установили, что индивидуальная самоэффективность играет немаловажную роль в том, как цели, желания и мотивы претворяются в жизнь. По его мнению, сознательные процессы и воздействие окружающей среды мотивируют предпринять некоторую активность для изменения текущего положения в благоприятном ключе. Из чего следует что самоэффективность - это ожидание успеха от своих действий, вера в собственную эффективность.

Самоэффективность в развитии трудовой деятельности в современном обществе является важным вопросом и несет несомненную значимость в профессиональной деятельности людей. Большое количество исследований в этой области предопределено непрерывно изменяющимся социально-экономическим фактором профессиональной реализации людей. Проблемы карьерного становления личности, исследуемые в зарубежной психологии, последние десятилетия, стали актуальны в исследованиях и российских

специалистов, в связи с изменением требований рынка труда. Исследование сферы самосознания людей, успешных в профессиональной карьере, важно, как с теоретической, так и с практической точки зрения.

Не до конца решен вопрос об унифицированности самооффективности во всех областях деятельности. Часть авторов полагает, что самооффективность остается неизменной и постоянной характеристикой личности, на основании чего можно с уверенностью прогнозировать вероятность успеха в достижении намеченных целей. Тога как сам А. Бандура считает, что вера в собственную эффеkтивность не является общей детерминантой самосознания, а зависит от конкретного типа деятельности и среды в которой она протекает. По его словам самооффективность имеет широкую область проявления в рамках одной личности, и наиболее верным будет использовать для измерения уровня самооффективности не обобщенные опросники, а специализированные для определенного вида самооффективности в применении к определенной ситуации.

Психология карьеры в наши дни востребована экспертами по работе с персоналом, заинтересованным в выявлении ресурса персонала, так и самих работников в поиске профессионального совершенствования и уверенности в своей востребованности на рынке труда. Что породило рост количества психологических исследований связанных проблематикой карьеры. С одной стороны карьера - это поступательное движение человека по служебной лестнице, с другой - направление становления личности в процессе своей профессиональной деятельности [42,с.426]. Достаточно широко в психологии освещены труды по индивидуальной направленности карьерного роста и карьерных стратегий [43, 44, 8], но все-таки еще очень мало практических исследований [45].

Исследования в рамках профессионального становления личности позволяют рассматривать самооффективность как один из самых важных

аспектов самореализации в становлении карьеры. Е. Могилевкин, на основании эмпирических данных исследований успешности в карьере подтвердил заключение А. Бандуры, что высокий уровень самооффективности и опосредованные с ней ожидания успеха дают положительный результат. Из его исследований видно, что высокий уровень самооффективности руководителей предопределяет успех в продвижении карьеры, низкий уровень - сокращает возможность самореализоваться в карьере [46].

Объект исследования: самооффективность.

Предмет исследования: особенности самооффективности людей с различным карьерным статусом.

Цель работы: выявить различия самооффективность у людей с различным карьерным статусом.

Задачи исследования:

1. изучить, проанализировать научную литературу по самооффективности;
2. изучить, проанализировать научную литературу по карьерному росту людей;
3. исследовать научно-методическую литературу по вопросам самооффективности в карьерном росте;
4. определить методы исследования самооффективности, карьерного роста;
5. опросить, изучить, проанализировать особенности самооффективности и карьерного роста;
6. обработать, проанализировать полученные результаты, вывод.

Гипотеза исследования: существуют отличия в показателях самооффективности у людей с различным карьерным статусом.

Методы исследования:

1. Анализ, обобщение, сравнение изученных данных.
2. Использование сравнительного метода на основании опроса и изучения ответов по используемым методикам.
3. Психологическое измерение по шкале общей самооффективности созданной Шварцером Ральфом (Schwarzer Ralf) и Маттиасом Ерусалемом (Jerusalem Matthias) переведенной на русский язык и стандартизированной Ромеком В.Г.; методика «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер в адаптации Е. А. Могилёвкина; методика УСК (уровень субъективного контроля), авторами которой являются Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд; тест-опросник А.В. Зверькова и Е.В. Эйсмана «Исследование волевой саморегуляции».
4. Количественный и качественный анализ полученных данных в ходе исследования с помощью методов математической статистики (критерий Манна-Уитни).

Теоретико-методологическими основами работы являются:

- Концепция самооффективности А.Бандуры и ее теоретическое осмысление и развитие в исследованиях Т.О.Гордеевой, В.Г.Ромека, Е.А.Шепелевой
- системный подход, развитый в работах Б.Ф. Ломова [31], карьера человека рассматривается как особая система, имеющая свои специфические условия формирования и развития в контексте жизнедеятельности человека, личность исследуется в своём развивающемся, функционирующем состоянии (развитие в профессии, становление профессионала);
- Субъектно-деятельностный подход к исследованию психики человека, а также принцип активности человека как субъекта деятельности и жизненного пути (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, А.В.

Брушлинский)[25], категория активности личности, как функциональное качество субъекта деятельности, а также как способ достижения успеха в профессиональной карьере;

- принцип единства сознания и деятельности, обращение к личности как субъекту деятельности и сознания в представлениях об особенностях самосознания личности в связи с успешностью профессиональной карьеры[25].

ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ В КАРЬЕРЕ

1.1 Теоретические подходы в понимании самоэффективности

Самоэффективность в соответствии с концепцией американского психолога А. Бандуры - это умение людей в соответствии со своими способностями выстраивать свое поведение, которое сопутствует определенной ситуации, и может являться важной личностной чертой человека, добившегося успеха в процессе трудовой деятельности. Возникает вопрос: в чем же смысл понятия самоэффективность?

Что бы узнать ответ на этот вопрос рассмотрим феномен Я-концепции. Исследования показывают, что Я-концепция - это довольно сложное понятие, внутри которого мы можем отметить ряд универсальных характеристик, которыми обладает каждый человек. Одной из таких характеристик, в частности, является «власть Я», объясняется чувством компетентности человека, личной эффективностью и личным влиянием [1].Постулат о том, что самоощущение весьма важно для любого человека, не вызывало сомнений у ученых, и тогда, когда у них отсутствовали необходимые исследовательские данные. Е. Беккер сделал вывод, что ощущение власти над действительностью есть основополагающий момент обеспечения психологического постоянства личности [2].По его мнению, индивид оценивает себя в первую очередь с точки зрения возможности воздействовать на свое окружение. В противном случае это приводит к серьезным личностным трудностям.

На современном этапе практическая психология смогла развить и детализировать эту идею. В ходе исследовательской деятельности А. Бандура сделал открытие феномена самоэффективности[3]. Согласно его учению «власть Я» представляет убежденность людей в своих возможностях

мобилизовать мотивацию, ментальные ресурсы, поведенческие усилия на установление контроля за событиями, играющими важную роль в их жизни. При этом было отмечено, что есть существенная разница между обладанием какими-либо навыками и способностью их эффективно реализовать в ответственные моменты. Это говорит о том, что обладание личностных черт навыков еще недостаточно, важно наличие позитивного убеждения в своих возможностях контроля на пути достижения поставленных задач. Из чего следует то, что люди со схожими навыками и умениями проявят неодинаковый уровень успешности в реализации намеченных целей в зависимости от того, насколько их вера в собственную эффективность (т.е. воспринимаемая самооэффективность) будет повышать или снижать их мотивацию и усердия по воплощению задачи. С учетом мнения самих практиков менеджмента, что «сознание власти над своим окружением» является веским психологическим преимуществом людей этой профессии (особенно руководителей), немаловажным выглядит обращение к анализу самооэффективности [2]. При выборе сфер деятельности и области применения своих навыков и умений, люди исходят из оценки своей эффективности. Им свойственно избегание тех видов деятельности и ситуаций, в которых, по их мнению, они могут не преуспеть. В то же время они предпочитают те задачи и выбор социальной среды, в которых их поведение будет более успешным. При выборе путей профессионального роста данный факт обнаруживается в исследованиях о влиянии воспринимаемой самооэффективности [4]. Более уверенные люди в личной эффективности проявляют большую вариативность в рассмотрении направлений карьеры для дальнейшей реализации своих потребностей и тем более качественное образование пытаются получить для реализации многообразия деловых начинаний. В тоже время, при наличии необходимых способностей люди не проявляют активности в выборе карьеры, полагая отсутствие таких способностей у себя. Это вызвано низкой уверенностью в себе - низкой самооэффективностью. Замечен факт, что женщины более

подвержены к ограничению собственных притязаний в продвижении по карьерной лестнице, в виду ощущения ими своей неэффективности, считая себя неспособными иметь притязания на должности, на которых, по их мнению, в силу сложившихся традиций должны работать мужчины. Это мнение им присуще и в тех ситуациях, когда нет различий в способностях между мужчинами и женщинами. Такая заниженная самооценка своей профессиональной эффективности обусловлена исторически закрепленными стереотипами сознания о роли женщин в социуме, часто подкрепляемая негативными примерами из повседневной жизни [5]. Высокая эффективность положительно влияет и на уровень мотивации, что имеет отражение в продолжительности и величине усилий, прилагаемых для выполнения поставленных целей. Исходя из данных экспериментов, высокая вера в собственные возможности людей обуславливает более значительные усилия в достижении целей. В трудных ситуациях, неуверенные в своих возможностях люди, довольствуются посредственными результатами в следствие ослабления своих усилий или преждевременного отказа от действий, направленных на решение задачи. Уверенные же в себе люди, наоборот, преодолевают вызов, что может быть вознаграждено успехом.

Значение взаимосвязи самоэффективности и мотивации имеет более широкий, экзистенциальный характер, нежели только научный или практический интерес, принимая во внимание жизнь российского человека в XX веке и, наступившем, XXI. Не так все благополучно, как может показаться, и на западе. А. Бандура отмечает, что социальная действительность насыщена трудностями, препятствиями, несправедливостью, люди испытывают неудачи, их постигают несчастья, крушение надежд. Поэтому для достижения благополучия очень значимо осознание собственной эффективности. Людям необходимо иметь твердое ощущение личной эффективности, чтобы не ослаблять усилий, необходимых для достижения успеха в проживании жизни. Сомнение в собственных силах возникают как следствие постигнутых неудач, поражений. Эти же трудности

порождают неуверенность в себе, как естественную ответную реакцию и являются индикатором того, насколько быстро после перенесенных невзгод возвращается ощущение самооффективности у личности. Некоторые люди быстро обретают вновь уверенность в себе, другие теряют веру в свои возможности на длительное время, уходя в депрессивные состояния. Поскольку приобретение знаний и умений требует обычно непрерывных усилий перед лицом трудностей и неудач, важное значение имеет способность быстро восстанавливать убежденность в себе [2]. Дж. Уайт в книге «Неприятие» пишет, что люди, добившиеся крупных успехов в различных областях творческой деятельности, обладают огромным чувством собственной эффективности и убеждением в ценности своего творчества. Безграничная вера в себя помогла им одолеть непризнание их произведений, особенно на ранних этапах их становления. Сходны свидетельства и в жизненном пути выдающихся экономистов нашего времени [2]. По учению А. Бандуры, уровень убежденности в собственной эффективности важнейший аспект формирования соответствующих эмоциональных состояний. В ходе ряда исследований было выявлено, что те, кто уверен в контроле за возникающими возможными и опасными перспективами, не рисуют ужасные картины в своем воображении, вследствие чего они менее тревожны. В то же время страх и тревогу испытывают те люди, которые полагают, что не могут справиться с подобными ситуациями. Они в большей степени фиксируются на неспособности преодолеть проблемы, а среду, которая их окружает, рассматривают как враждебную, завышают степень опасностей, угрожающих им, которые проявляются очень редко или никогда. Страдания от таких «неэффективных» мыслей приводят к ограничению и ослаблению личной активности. Разрастание депрессивного состояния может развиваться из осознания индивидом собственной неэффективности. В большинстве случаев это происходит, когда затрагиваются наиболее болезненные чувства собственного достоинства и личной состоятельности. Уровень самоуважения падает при осознании собственной неэффективности

в достижении важных задач, соответственно это негативно отражается на чувстве собственного достоинства. Подобное происходит вследствие череды неудач на пути осуществления различных задач, исполнении социальных ролей, что в свою очередь ведет к понижению уровня удовлетворенностью жизни. В итоге накопления отрицательных психических реакций, мы видим растущий уровень депрессии. Исследователи указывают, что низкая самооффективность может быть так же связана с расстройствами из области психиатрии [2]. Примечательно, самооффективность может обуславливать собственное эмоциональное ощущение и в обратном порядке обуславливается его влиянием. Так негативное эмоциональное состояние подавляет уверенность в самооффективности, а позитивное повышает ее уровень. Экспериментально ученым удалось продемонстрировать, изучая последовательность вероятных взаимозависимостей, что, будучи зачастую формирующим фактором, общее эмоциональное состояние влияет на степень личной самооффективности, которая приводит к изменению мотивации и уровня реальных достижений. А это уже вызывает положительные или отрицательные эмоции. Самооффективность, как эмоциональная и мотивационная области психического, оказывает влияние на сознание личности. Одно из его проявлений затрагивает зачастую образующиеся в сознании человека схемы намеченного действия в возможных жизненных моментах. Обладающие большой верой в самооффективность, люди прорабатывают в уме благоприятные варианты развития событий, которые определяют их на более эффективное выполнение поставленной цели. Считающие себя неэффективными напротив, предполагают неблагоприятный ход событий, акцентируя внимание сознания на негативном исходе запланированных действий, что, действительно, приводит их к неудачному исходу. Более сложным примером обсуждаемого влияния может служить изучение связующих компонентов в области изучения психических конструктов, как способностей с воспринимаемой самооффективностью и характером последующей интеллектуальной (познавательной) активности.

Дело в том, что некоторые считают способности мастерством, постигаемого путем получения знаний и соответствующего опыта. Согласно данным исследований эти люди добиваются решения задач, стимулирующих их к этому. По их мнению, ошибки выступают как естественный элемент операции приобретения знаний и учатся на них. Для них результат собственных успехов является определяющим в понимании своих способностей, не сравнивая их с успехом других людей. Другая часть людей считает, что способности это малоизменяемая величина, и все чего они способны достичь заложено в них с рождения. Исследования показывают, что они избегают ошибок при выполнении поставленных задач, опасаясь, что это ставит под сомнение их способности. Невзирая на свое мастерство, знания, интеллект они предпочитают задачи, выполнение которых возможно с минимальным количеством ошибок. У таких людей успехи окружающих негативно влияют на оценку собственных способностей. В исследованиях А. Бандуры, о влиянии житейского воззрения на самооффективность и ее роли влияния на умственную активность, на выборке самых успешных студентов различных школ по изучению бизнеса, которые решали задачи по управлению, выяснилось, что специалисты-управленцы, придерживающиеся мнения о способностях как результате природной одаренности, проявляли больше сомнений по отношению к своим способностям в управленческой эффективности [4]. Способности к анализу ситуации становились в большей мере беспорядочными, снижались достижения в менеджменте и профессиональные притязания. Тогда, как менеджеры, с теорией способностей получаемых в результате достижения высокой квалификации, ощущали более твердую веру в собственную эффективность. Даже, когда цели становились все более труднодостижимыми, их собственное чувство самооффективности управленца было неизменным. Они, не акцентируясь на трудностях, намечали себе сложные организационные задачи и придерживались стратегий основанных на аналитических способностях, оптимально решая поставленные задачи. [2].

Наиболее объемное определение, при данном исследовании, обозначилось в работах Гайдара М. И. Его концепция самооффективности предполагает целостное видение индивидом своих возможностей и способностей, направленность на эффективность во взаимодействие с окружающими, поведение, уверенности в самореализации по данным аспектам. [39, с. 8] М.И. Гайдар, определил самооффективность в новом ракурсе трех ее видов, придерживаясь взгляда, что самосознание и самооффективность определяются формой активности. В его понимании деятельностная самооффективность, как убежденность субъекта в наличии у себя знаний, умений и навыков для осмысленной продуктивной деятельности; коммуникативная самооффективность, как качественное межличностное взаимодействие; личностная самооффективность, как целостная характеристика представлений о наличии у себя личностно важных качеств и уверенности в способности их применения, добиваясь необходимого результата [37]. Обозначенное М.И. Гайдаром различие самооффективности аналогично видам, определяемым в шкалах опросника, разработанного Дж. Маддуксом и М. Шеером [2] и адаптированного А.В. Бояринцевой под руководством Р.Л. Кричевского [2], с разницей в наименовании, как предметной деятельности, как самооффективность в межличностном общении. В отличие от деятельностной самооффективности, которую следует изучать в рамках конкретных видов деятельности, для субъектов наиболее информативно изучение особенностей ситуативного взаимодействия, так как оно включает в себя диалог между субъектами. Самооффективность с точки зрения ее влияния на мотивацию, является одним из важных ресурсов преодоления фрустрирующих, стрессовых ситуаций [2]. С повышением уверенности в своей успешности, субъект стремится включить больше усилий в достижение результата, более укрепить самооффективность. Доказано, что даже при столкновении с трудностями, субъект стремится к их преодолению, а если выраженность самооффективности изначально низка, то субъект будет стремиться к уходу

от проблемы [2]. Это относится и к самооффективности в межличностном взаимодействии. Таким образом, самооффективность проявляется в ожидании собственной эффективности личностью как основного гаранта воплощения любых видов деятельности. В зависимости от того как человек воспринимает собственную эффективность определяется широкий или узкий потенциал выбора типа деятельности, карьеры; приложенные усилия необходимые для преодоления препятствий и фрустраций; проявленную настойчивость, с которой будут решаться задачи карьерного роста. Самооценка эффективности влияет на мотивацию, формы выстраиваемого поведения и возникновение тех или иных эмоций. Сильное чувство самооффективности формируется как результат ощущения человеком своей компетентности, способности контролировать обстоятельства в процессе многократного преодоления трудностей, когда необходимы упорство и большие усилия.

Можно сделать вывод о том, что самооффективность являясь частью самосознания человека принимает участие в регуляции его активности, направленной на достижение определенных целей, путем выстраивания заключений о возможности действовать наиболее продуктивно в определенных ситуациях. Индивидуальные же представления о возможности успешно функционировать имеют оценочный параметр и проявляются как регулятор поведенческих актов, ориентированных на достижение определённых задач. Согласно исследованиям, люди с низкой самооффективностью:

- воспринимают трудные задачи как личные угрозы, вследствие чего избегают их решения;
- выбирают себе цели с низким уровнем притязаний;
- более сконцентрированы на самооценке, нежели на нахождении способов достижения цели;
- думают о своих недостатках или преградах на своем пути и отрицательных последствиях;

- видят причины неудачи в собственных неспособностях;
- при возникновении проблем уменьшают усилия или вовсе отказываются от поставленной задачи;
- после неудач медленно восстанавливают чувство своей эффективности;
- более подвержены стрессу и депрессии.

Люди же с высокой самооэффективностью:

- видят в трудных заданиях возможность проявить свои возможности;
- проявляют упорство в достижении сложных целей;
- более сфокусированы на деталях задачи, что приводит их к успеху;
- причины неудач видят в недостатке знаний и умений, которые пытаются восполнить;
- при затруднениях увеличивают усилия;
- быстро восстанавливают чувство эффективности после неудач;
- менее подвержены стрессу и депрессиям[40].

А. Бандура указывает на возможные результаты в процессе взаимодействия самооэффективности и условий окружающей среды:

1. Высокая самооэффективность в сочетании с благоприятной средой позволяют спрогнозировать успешный результат;
2. Низкая самооэффективность и благоприятная среда могут вызвать у индивида депрессивное состояние ввиду успешности других и кажущейся собственной несостоятельностью;
3. Высокая самооэффективность и неблагоприятная среда приводят к тому, что человек увеличивает свои усилия, пытаясь преодолеть факторы неблагоприятной среды. Либо, в случае неуспеха, ищет другие способы решения задачи или более благоприятную среду;
4. Низкая самооэффективность и неблагоприятная среда может привести человека к апатии, ощущению собственной беспомощности перед лицом неблагоприятных факторов [41].

1.2 Понятие феномена «карьера»

Слово «карьера» (от франц. *carrière*) означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности, род занятий, профессию [6]. Многие исследователи подразумевают карьеру как поэтапное продвижение по служебной лестнице, в ходе которого меняются мастерство, умение, квалификационные возможности трудящегося. В современном толковании карьера - это успешность в конкретной профессиональной деятельности, а также успешность всей жизни. Иначе говоря, понятие карьеры имеет широкий и узкий смысл. В широком смысле карьера предполагает профессиональное продвижение, рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим. В узком смысле карьера - это должностное продвижение, предполагающее достижение определенного статуса [7].

В последнее десятилетие в среде российских ученых и практиков широкую популярность приобрела тема карьерного роста, что связано с повышением внимания ко многим явлениям и процессам, до сих пор остававшимся вне поля зрения в силу их негативного восприятия или недостаточной актуальности [23]. В условиях плановой экономики и всеобщего государственного регулирования сама проблема профессиональной карьеры звучала не актуально, не значимо. Социально позитивное понятие карьеры относилось только к её поступательному варианту (работа в одной профессии с неуклонным квалификационным или должностным ростом), отвечающему запросам общества, а остальные варианты считались не способствующими росту производительности труда.

В социологическом плане вопросы профессиональной карьеры освещались в связи с профессиональной мобильностью, текучестью кадров. Трудовая мотивация как фактор карьеры изучалась преимущественно в связи с её направленностью к содержанию деятельности. Вместе с тем не

освещался факт, что одним из аспектов профессионального труда и карьеры является удовлетворение разнообразных потребностей личности.

К.А. Абульханова-Славская в этой связи отмечает, что ориентация личности на повышение материального уровня задаёт определённый тип профессиональной карьеры и способствует особой идентификации личности с профессией [23]. Таким образом, к человеку подходили с точки зрения его соответствия требованиям профессии, успешности в труде. Основное внимание уделялось вопросам воспитания и формирования личности, а не собственной активности, свободы и ответственности в жизненной ориентации, в том числе и в построении профессиональной карьеры.

В современной социальной ситуации рассматриваются вопросы профессиональной карьеры в рамках подхода С.Л. Рубинштейна, как к человеку субъекту жизни, суть которого в том, что специфика жизненного пути связана с особенностями его субъекта [24]. Понятие «субъект» мы используем в его наиболее распространённом в отечественной психологии значении, акцентирующем активное, преобразующее творческое начало, реализуемое человеком в его деятельности. Категория «субъект» разработанная Л.С. Рубинштейна, прослеживается в исследованиях его учеников и последователей К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского и др., на данный момент времени широко используется в психологии труда, поскольку реальная трудовая деятельность (профессиональный труд) является основным видом, преобразующим мир инициативной активностью человека как субъекта [30]. Обсуждая проблему личности как субъекта деятельности, К.А. Абульханова-Славская выделяет два параметра, позволяющие говорить в рамках подхода к субъекту, как перестройка, целостная в своей личностно-психической организации соответственно требованиям труда, рабочего режима, профессиональных задач, как способность превращения своих способностей, свойств и т.д. в средства обеспечения деятельности; параметр, представляющий субъект жизни, соотносящийся с возможностью целостной организации

деятельности, с доступностью субъекту целостного образа, возможностью самому определить горизонты этого образа [30].

Попробуем термин «карьера» представить с точки зрения психологии и воспользоваться такими составляющими как система мотивов, которые подвигают человека к деятельности и стоящая за мотивами система ценностей; показатель актуализации способностей трудящегося при выполнении соответствующей профессиональной деятельности. Таким образом, основным критерием карьеры будет не столько поступательное движение по должностным ступеням, сколько процесс индивидуальной реализации человеком себя в условиях профессиональной деятельности. У каждого человека имеются, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он руководствуется, делая выбор карьеры. Жизненный опыт формирует у всех людей определённую систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере, в частности, и к труду вообще. Поэтому в профессиональном плане субъект рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности [8]. Помимо того, карьера воспринимается как профессиональный путь личности, в процессе которого развивается она сама. Карьера расценивается как развивающийся феномен, содержащий различные этапы, в том числе полагание целей и методы достижения этих целей. Изучать становление карьеры - значит изучать формирующегося индивида в условиях трансформирующейся сложной среды. Внутренним аспектом карьеры являются различные свойства личности, а внешней - социально-культурные, ситуационные условия. Данный подход к карьере в основном совпадает с трактовками профессионального жизненного пути, и для него типично изучение развития субъекта карьеры, которое возможно вследствие воздействия преобразующихся ценностей, воззрений, планов, личностных особенностей, а также профессиональной подготовки, консультирования в связи с

изменившимися профессиональными условиями [9]. В психологии профессионального поведения карьера изучается во взаимосвязи её внешних и внутренних постулатов. С этих позиций она может быть определена как индивидуальная последовательность совершаемых поступков, сопряженных с опытом и деятельностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни. Внешняя, объективная сторона карьеры являет собой градацию занимаемых индивидом профессиональных положений. Субъективной, внутренней её стороной представляется то, как человек осознает свою карьеру, создаёт образ своей профессиональной жизни и собственной роли в ней [10]. Обозначены различные уровни воздействий, обозначающих процессы становления профессиональной карьеры. С одной стороны, обозначены факторы, соотносящиеся непосредственно с индивидом - его мотивация, способности и интересы, свойства организационной специализации и другие. С другой стороны, уровень факторов представляет процессы взаимодействия между человеком и организационной средой и связан с влиянием других людей на профессиональное становление индивида [36]. На этом уровне наиболее исследованы такие факторы, как планирование семьи и сочетание человеком интересов семьи с интересами работы, достижение высшего уровня развития карьеры. К более обобщённым институциональным влияниям, стимулирующим или, наоборот, тормозящим индивидуальную деятельность в виде профессионального роста, можно отнести особенности рынка труда, обеспечение равных возможностей занятости, специфику национальной культуры и ряд других [10].

В организационной психологии выделяются множественные переменные, влияющие на поведение индивида в рамках карьерного роста: аспекты руководства, лидерства, организационные циклы, стадии развития, влияние группы, ролевая идентификация [Занковский, 2009]. Однако, как и в случае с личностными мотивационными особенностями, влияние каждой переменной не даёт целостного отражения влияния организации на

успешность в карьере ее сотрудника. Поэтому рассмотрение отдельных организационных факторов не входит в задачу данной статьи.

В рамках рассмотрения индивидуально-личностных факторов карьерных процессов особо выделяются такие компоненты, как внутренняя мотивация карьерного развития и отдельные личностные черты. В различных исследованиях, включая отечественные, подтверждается высокая важность более комплексного фактора успешности карьеры – самоэффективности, как веру в эффективность собственных действий, проявляющуюся в умении организовать свою деятельность и достигать успеха в отношениях с окружающими [Богатырева, 2008]. Другой важный фактор – самооценка, влияющая на общую успешность карьеры. С позиции типологии соответствия карьеры и личности, в рамках подхода Д.Сьюпером, было предложено понятие профессиональной Я-концепции, в которой проведено соответствие между личностью карьериста и самой работой [Почебут и др., 2000]. Таким образом проведена параллель между различными шкалами и переменными профессиональной Я-концепции и показателями внутренней субъективной успешности выстраиваемой карьеры, так как данный фактор пытается соотнести карьеру и непосредственно личность человека.

В отечественной психологии, в контексте работ Е.А.Климов, типология рассматривается с позиций ведущего объекта, на который ориентирован труд человека. Все профессии делятся по типу взаимодействия на виды: человек – природа, человек – техника, человек – знак, человек – художественный образ, человек – человек [Климов, 1996]. С точки зрения профессионального самоопределения зарубежный исследователь карьеры Дж. Голланд предложил схожую типологию личностей по ориентированности субъекта труда в своей деятельности. Он выделяет шесть типов личности: реалистический (ориентация на манипулирование инструментами и механизмами), исследовательский (ориентация на поиск), артистичный (ориентация на самопрезентацию), социальный (ориентация на взаимодействие с людьми), предпринимательский (ориентация на влияние на

людей), конвенциональный (ориентация на манипулирование данными и информацией). По мнению автора, один из данных типов доминирует, но в целом он способен приспосабливаться, используя стратегии двух или более типов [Еремин и др., 2007]. Более востребованное понятие, отражающее потребностную и смысловую сторону карьерной траектории человека, стало понятие карьерной ориентации. Карьерные ориентации, по мысли многих исследователей [Богатырева, 2008; Жданович, 2008; Почебут, 2000] – одно из центральных понятий профессиональной Я-концепции, как представления о своих способностях, ценностных ориентациях, мотивах, смыслах и потребностях, относящихся к продвижению в профессиональной деятельности. Одной из самых распространенных теорий карьерных ориентаций можно назвать более комплексную теорию «Якорей карьеры», известного американского исследователя Э.Шейна, выделившего до восьми основных карьерных «якорей»: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни и предпринимательство. Карьерные ориентации зависят от семейного воспитания, личностных особенностей сотрудника, от типа профессиональной деятельности, в которую вовлекается человек, от культурных и социальных различий. Они являются относительно стабильными во времени образованиями и в то же время на различных этапах профессиональной карьеры могут возникать так называемые карьерные плато, напрямую соотносящиеся с карьерными ориентациями. В структуре профессиональной Я-концепции индивида присутствует определенная иерархия карьерных ориентаций, которая изменяется под воздействием жизненных обстоятельств при низкой степени изменчивости основного сформировавшегося доминирования тех или иных ориентаций [Жданович, 2008].

Таким образом, в современной психологии имеется ряд толкований понятия «карьера». Большинство обозначений карьеры объединяет то, что в них феномен карьеры неделимо связан с профессиональным путём личности,

её качествами и особенностями, с социокультурными и социально-психологическими обстоятельствами жизнедеятельности индивида. Обобщая изложенный материал, мы можем описать карьеру через процесс развития в профессиональной или организационной сфере; через степень успешности, субъективного внутреннего самоощущения; в виде динамично протекающего процесса или статического среза. С учетом всех этих факторов, мы подходим к понятию карьера как процессу, результату накопления объективных показателей и субъективно удовлетворяющих личность достижений в профессиональном и должностном развитии.

1.3 Теории самоэффективности в профессиональной деятельности

Исходя из последних исследований за рубежом, намечается тенденция в бизнесе, что его успешность будет формироваться следующими категориями: рекрутмент («recruitment»), удержание («retention») и личностно-психологическая устойчивость работника, способность к восстановлению («resilience») [11]. Понятия «recruitment» и «retention» относятся к организационно-психологическим категориям бизнеса, определяющими организацию подбора и сохранения опытных и компетентных сотрудников, то категория «resilience» адаптивность человека в зависимости от личностных особенностей. Констатируется факт, что в современной науке пока не выделены необходимые критерии, факторы, сопутствующие позитивному развитию жизнеспособности, продуктивности, а также самоэффективности работников, хотя, по мнению многих исследований, именно в этом заложены конструктивные инструменты для ведения успешного и устойчивого бизнеса. Такое видение проблемы, обозначило перед исследователями следующие важные задачи, которые в должной мере бы решили проблемы с проведением теоретического анализа понятий, относящихся к категории эффективности, продуктивности работников. В

науке и практике выделяют два основных подхода к понятию «эффективность»: экономический и психологический. В рамках экономического подхода эффективность рассматривается как извлечение максимально возможного количества выгод с учетом имеющихся ресурсов [12]. Эффект является положительным, если результат приближен к идеальному состоянию, удовлетворяет целевую функцию и соответствует системе ограничений [14]. В экономическом подходе эффективность разделяется на индивидуальную, групповую и организационную [34]. Так, В. А. Трапезников полагает, что индивидуальная эффективность является базовым уровнем, отражающим степень и качество выполнения определенных задач данным работником (рассматривается, как выполнение работником своих должностных обязанностей, как часть процесса работы) [12]. Взгляды на групповую эффективность разнятся. Некоторые исследователи подходят в своем исследовании к эффективности, как сумме усилий работников для достижения общей цели, другие - как эффект синергии [16]. Под организационной эффективностью подразумевается факт достижения организационных целей меньшим числом работников (либо за меньшее время), она включает в себя индивидуальную и групповую эффективность, но за счет синергетических эффектов превышает их сумму [16]. В рамках психологического подхода эффективность подразумевается, как затраты внутренних ресурсов человека, используемым им для достижения определенного результата. А. П. Огарков утверждает, что личная эффективность направлена на максимальное использование собственного потенциала. Стоит отметить, что правильное распределение внутренних ресурсов играет немаловажное значение. В практической деятельности наблюдается иногда такой эффект, когда затраченные ресурсы не оправдывают полученный результат. Поэтому для увеличения собственной эффективности работнику следует поддерживать оптимальный уровень затрат внутренних ресурсов. Необходимо отметить, что, в отличие от личной эффективности, самоэффективность не подразумевает реальных

поведенческих проявлений[38]. Понятие «вера в собственную эффективность» предложена А. Бандурой в рамках теории социального научения. Согласно данной концепции, самооффективность рассматривается, как ожидание, основанное на убеждении в его способности организовывать и реализовывать поведение, необходимое для достижения результата. Она предполагает уверенность личности в своей способности поддерживать мотивацию, мобилизовать когнитивные ресурсы для достижения определенной цели [3]. Д. Майерс определил самооффективность как «чувство собственной компетентности и эффективности, отличное от самоуважения и чувства собственного достоинства» [17, с. 82]. А. Бандура выделил особенности формирования самооффективности и факторы воздействия на нее. Он утверждал, что уровень убежденности личности в собственной эффективности определяет то, как личность предпримет какие-либо действия в определенной ситуации или какую изберет стратегию бездействия. Некоторые люди стараются избегать ситуаций, определяемых ими опасными, когда они убеждены в том, что не смогут с ними справиться. Однако в случае, когда эта же категория людей полагают, что способны разрешить проблемную ситуацию, они ведут себя довольно уверенно, активно [2, с. 50–58]. А. Бандура выделил несколько источников веры в собственную эффективность и мобилизации ресурсов. Среди них: успех, достижение высоких результатов в чем-либо (собственный опыт); социальное моделирование (основывается на наблюдениях за успехом других людей, с которыми личность отождествляет себя, видит какое-то сходство); социальное побуждение с реалистическими стимулами; «притупление» острых физиологических реакций, либо поиск новых способов интерпретировать свое функциональное состояние таким образом, чтобы предотвратить возникновение переутомления (эмоциональный подъем) [2, с.215]. Следует признать, что в отечественных исследованиях в области управления персоналом, проблеме самооффективности работника не уделяется достаточно внимания. В этом случае, приоритет принадлежит

психологам труда, которые самоэффективность рассматривают как специфический маркер профессиональной адаптации [20]. Так, Т. Л. Крюкова полагает, что самоэффективность личностная черта, являющаяся фактором проблемно-ориентированных копинг-стратегий в трудных ситуациях[34]. Она отмечает, что высокий уровень собственной эффективности предопределяет отказ от стратегии избегания проблемной ситуации, в то время как низкий уровень самоэффективности тесно связан с выбором более эмоциональных и мало конструктивных стратегий преодоления стресса [20]. Наш анализ требует выявить основные значимые различия между понятиями самоэффективности, самоактуализации, самореализации[30]. Самоактуализация определяется, как стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей. Согласно концепции А. Маслоу, самоактуализация выступает как потребность в самосовершенствовании, в реализации своего потенциала [21, с.51–52]. В его иерархии потребностей, самоактуализация является высшим желанием человека реализовать свои таланты и способности, стремление проявить себя в обществе, отразив свои положительные стороны [21]. Однако не каждый человек, имеющий потребность в самоактуализации, способен воплотить ее в жизнь, то есть самореализоваться. Способность личности объективировать богатство своего внутреннего мира в какой-либо сфере деятельности позволяет достичь состояния самореализации. Одним из механизмов, обеспечивающих этот процесс, является профессиональное и личностное самоопределение. Говоря о профессиональном самоопределении, Н. С. Пряжников отмечает близость этого понятия к интерпретации Д. Сьюпером термина «профессиональная карьера». Профессиональная карьера по Д. Сьюперу - это выстроенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни, начиная с раннего возраста[22, с. 7]. Сущностью профессионального самоопределения является поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой

трудовой деятельности [22, с. 10]. Стремление к самореализации мотивирует человека к самоопределению, поиску смысла в труде. Активная жизненная позиция личности по воплощению в деятельности и отношениях своих потенциальных возможностей есть истинная самореализация.

Жизненные и карьерные ориентации рассматриваются как социальные и профессиональные ценности. Способность к целеполаганию, проектированию, прогнозированию, реализации и адекватной оценке собственной карьеры характеризует работника социально и профессионально зрелым специалистом. В соответствии с теорией социального научения (А.Митчелл, А.Бандура, Д.Риттер и др.) одним из главных качеств выступает самоэффективность и самоуважения личности. В ряде исследований были выдвинуты и эмпирически обоснованы предположения, что к основным свойствам личности работников, имеющих высокую степень мотивации к карьере, можно отнести самоэффективность. Это явление психологически сопряжено с наличием (или отсутствием) у индивида убежденности в том, что он обладает востребованной компетенцией для достижения поставленной цели [48]. Как считает Вишнякова М. «прогнозирование высокой эффективности выступает фактом начала и устойчивого продолжения профессиональной деятельности». Специалист, исходя из оценки уровня своей эффективности, проектирует в дальнейшем характер своего образа действия, увеличивает спектр выбора областей деятельности и вида карьеры, позволяет правильно определить возможности собственного карьерного роста. Адекватная самооценка способствует построению доброжелательных взаимоотношений с окружающими. Прогнозирование успеха в совокупности с высокой самоэффективностью, как правило, приводит к благоприятному результату и, как следствие, способствует чувству самоуважения. «Люди с высокой самоэффективностью более настойчивы, менее тревожны и не предрасположены к депрессии, а также обладают большими способностями к обучению и самообучению» [47].

Р. Л. Кричевский первым из отечественных психологов обратил свое внимание на взаимное влияние профессионализма и самооффективности [49]. Изучая понятие суперпрофессионализм как одну из высших точек развития индивида как личности, которая реализуется через его самосозидание, творческого самопроектирования, создания своего акме. По мнению ученого самооффективность является одной из ведущих составляющих человеческой деятельности, связанную с креативным началом, умением управлять своей жизнью, мобилизовать психологический потенциал для достижения поставленных целей, подчинять себе ход жизненных событий, то есть в полном смысле слова выходить «за пределы себя» [49].

Как утверждал Р. Л. Кричевский, сущность самооффективности есть одна из базовых универсалий Я-концепции — «власти Я», которая всеобъемлюще объясняется как понимание человеком компетентности, собственной эффективности и личной влиятельности [49].

Таким образом он заключил, что самооффективность является неким психологическим аналогом акме, может быть не совсем ему соответствующий, но соответствующий той части, в которой выражена определённая вершинность человеческой активности [49].

Основанием этого утверждения стали результаты многих исследований, на которые ссылался Р. Л. Кричевский .

Обозревая исследования самооффективности в наше время можно обнаружить связь между самооффективностью и возможностью достигать значительных результатов во многих областях жизнедеятельности. Обнаружено что самооффективность и гендерные характеристики взаимосвязаны в карьерном аспекте [50]. Мотивация и самооффективность тесно связаны в области профессиональной деятельности. Бояринцева А. В. определила в исследовательской работе что уровень мотивации достижения растет вместе с уровнем роста самооффективности, на выборке предпринимателей [51].

Кобец В. Н. обнаружил взаимовлияние степени самооффективности в предметной деятельности с рядом объективных и субъективных характеристик, каковые отображают ход развития подготовки к будущей профессии управленцев. Самооффективность действует на установки и деятельность обучающихся, их психологическое благополучие и является гарантом успеха в учебной деятельности а следовательно, способствует повышению их готовности к будущей профессии [52].

Проанализированные подходы позволяют сделать следующий вывод: достижение личной эффективности оказывает влияние на усиление степени осознания индивидом своей самооффективности. И наоборот, вера в собственную эффективность, является движущей силой в повышении уровня личной эффективности. Таким образом, в науке и практике проблема самооффективности работника освещается довольно узко. Взгляды ученых разнятся, но следует обратить внимание на то, что самореализация, самоактуализация и самооффективность не совпадающие между собой понятия, но имеющие влияние на личностно-психологическую среду работы персонала.

1.4 Выводы по главе

На основании изученного материала мы пришли к пониманию, что одной из основных характеристик субъекта является его интегрирующая функция: как стремление человека к объединению своих внутренних качеств, разных психических свойств, состояний и т.д. целостность для полноты функционирования в мире посредством решения определенных задач, т.е. как стремление в согласование внешнего (объективных требований) и внутреннего (собственных возможностей, ценностей и т.д.). В исследованиях трудовой (в первую очередь профессиональной) деятельности выявлено понимание субъекта как специфической категории, психологическая

структура которого направлена на преобразование функций конкретного вида труда, функциональную эффективность. Данное понимание субъекта трудовой (профессиональной) деятельности сформулировано Е.А. Климовым, который рассматривает субъект труда, как системную, специфическую по уровням организацию психики, включающую ряд свойств человека, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, целям, средствам и условиям деятельности [26; 107]. Мы выявили следующее: на сегодняшний день, в отечественной психологии значительно возрос интерес к вопросам профессионального развития личности, как включенность в жизненный опыт. Изменения в современной экономической системе предъявляют человеку жесткие требования к высокому уровню профессионализма и творческой отдаче. Акцентируется актуальность управления процессом профессионального развития личности, ее самореализацией в труде, как факт сознательного планирования карьеры. В отечественной психологии понятие «карьера» внесено недавно, его негативный смысловой оттенок отталкивал скептических исследователей, занимающихся изучением психологии профессий. В основном использовали такие выражения, как профессиональный жизненный путь, профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение. Сейчас человек, продвигающийся по карьерной лестнице, рассматривается, как личность, ориентированная на реализацию своего профессионального потенциала, а карьера трактуется как показатель индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни [27].

ГЛАВА 2.МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ У ЛЮДЕЙ С РАЗЛИЧНЫМ КАРЬЕРНЫМ СТАТУСОМ

2.1 Программа и методы исследования

Основная цель нашего исследования понять особенности самооффективности у людей с разным карьерным статусом. Мы использовали в своем исследовании системный подход, развитый в работах Б.Ф. Ломова, субъектно-деятельностный подход, принцип единства сознания и деятельности [31]. Сформулировали основную гипотезу и на основании анализа методик, выбрали четыре методики для выявления особенностей самооффективности[32]. Нами была проведена диагностика уровня самооффективности, уровня субъективного контроля, внутреннего контроля, мотивации к карьере в каждой группе, подсчет результатов исследования, обработка этих результатов в статистической программе IBMSPSSStatistics 20, анализ и интерпретация полученных результатов и выявление различий по каждой исследуемой группе в контексте выбранных методик, сформулированы выводы.

В исследовании приняли участие 40 человек, из них 50% (20) испытуемых людей с высоким уровнем карьерного статуса, 50% (20)–с низким уровнем карьерного статуса. Все испытуемые принадлежат к возрастному периоду 34-54 лет, что соответствует зрелому возрастному периоду по теории психосоциального развития Эрика Эриксона, психосоциального периода в котором человек полностью реализует свой профессиональный потенциал. В виду невозможности провести опрос среди людей, занимающих высшие руководящие должности, что соответствовало бы по шкалам методики - высшую степень карьерного статуса, мы поделили выборку на две группы: 1 - занимающие средние руководящие должности; 2 - специалисты. Все

испытуемые на момент исследования работали в разных сферах трудовой деятельности. Исследование проводилось в добровольном порядке, каждый из них мог отказаться в любой момент от участия.

2.2 Методики исследования.

В целях подтверждения нашей гипотезы использовался следующий диагностический инструментарий:

- немецкая версия шкалы общей самооффективности, разработанная Р. Шварцером и М.Ерусалемом в 1981 году и первоначально включающая 20 утверждений. В ходе доработки и статистического анализа шкала была сокращена до 10 утверждений и в этой форме переведена на 19 языков. На выборке в 1660 взрослых немцев шкала была нормирована, и эти нормы на сегодняшний день служат ориентиром при межкультурных исследованиях. Предположение о том, что общая самооффективность является центральной и достаточно стабильной характеристикой человека, было проверено путем сравнения статистических характеристик шкалы на испанской, немецкой и китайской (Гонконг) выборках. На всех национальных выборках шкала имела сходные статистические характеристики и демонстрировала аналогичные корреляции с другими тестами: положительные - с показателями самоуважения и оптимизма, отрицательные - со значениями общей и ситуативной тревожности, застенчивости и пессимизма. Авторы национальных версий шкалы пришли к выводу об эквивалентности разных языковых версий данного теста, включая факторные структуры и характеристики надежности как теста в целом, так и отдельных его утверждений. Экспериментальная форма русской версии шкалы общей самооффективности возникла в результате сопоставления переводов на русский язык двух её версий: немецкой и английской. На основе сопоставления и коррекции двух переводов возникла

экспериментальная форма теста из 11 утверждений. На выборке в целом и отдельно для мужчин и женщин был рассчитан коэффициент внутренней надежности теста, корреляции каждого утверждения теста с сырыми значениями в целом по тесту и значения коэффициента α Кронбаха, в случае удаления соответствующего утверждения. По подсчитанным данным одно из утверждений с наихудшими показателями было удалено из дальнейшего анализа. Смысл этого утверждения в русском переводе больше касается внешних причин и обстоятельств трудностей с осуществлением намерений, чем самооффективности как таковой;

- методика УСК (уровень субъективного контроля), авторами которой являются Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд, получила наибольшее распространение в нашей стране. Данная методика предназначена для диагностики интернальности - экстернальности. Позволяет измерять как общий уровень интернальности, так и локус контроля личности в различных сферах жизнедеятельности. В зависимости от того, как человек оценивает события своей жизни, что является причиной этих событий, кто несет ответственность за эти события он относится либо к «Интерналам», либо к «Экстерналам». Высокий показатель шкале общей интернальности (Ио) соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди (интерналы) считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом. Низкий показатель по этой шкале (Ио) соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди (экстерналы) не видят связи между своими действиями и значимыми событиями, которые они рассматривают как результат случая или действия других людей. Высокий показатель по шкале интернальности (Ид) соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями. Такие люди считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем.

Низкий показатель по шкале (Ид) свидетельствует о том, что человек связывает свои успехи, достижения и радости с внешними обстоятельствами - везением, счастливой судьбой или помощью других людей. Шкала интернальности в области неудач (Ин): высокий показатель по этой шкале говорит о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и неудачах; низкий показатель свидетельствует о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатами невезения. Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис): высокий показатель (Ис) означает, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни; низкий (Ис) указывает на то, что субъект считает своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье. Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип): высокий (Ип) свидетельствует о том, что человек считает себя, свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе; низкий (Ип) указывает на склонность придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению. Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им): высокий показатель свидетельствует о том, что человек чувствует себя способным вызывать уважение и симпатию других людей; низкий указывает на то, что субъект не склонен брать на себя ответственность за свои отношения с окружающими. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из): высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье и полагает, что выздоровление зависит преимущественно от его действий; низкий, как перекладывание ответственности за здоровье и болезнь на случай, выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей;

- опросник волевого самоконтроля (ВСК) - оригинальная методика (А.Г. Зверков, Е.В. Эйдман), измеряющая волевой самоконтроль, понимаемый как обобщенная индивидуальная характеристика волевой регуляции деятельности, как в виде интегрального показателя, так и в двух более частных аспектах. Первый аспект - настойчивость, понимаемая как сила намерения, способность к завершению целенаправленного действия. Вторым аспектом является самообладание, понимаемое как контроль над собственными эмоциональными реакциями. Методика опубликована (Зверков, Эйдман, 1990). Всего опросник включает 30 пунктов, из которых 24 рабочих и 6 маскировочных; оценка производится по 4-балльной шкале;
- методика «Мотивация к карьере» (авторы Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е.А. Могилевкина). Методика включает в себя 20 вопросов, базируется на представлении о важной роли таких мотивационных феноменов, как «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость». Центральным аспектом мотивации считают идентификацию с карьерой, соотносящуюся со степенью идентификации с выполняемой работой (Е.А. Могилевкин, 2007). Испытуемому дается инструкция оценить, в какой степени согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени», или «очень редко», а «5» - «в очень большой степени» или «очень часто». Высокий уровень развития «карьерной интуиции» характерен для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающиеся на осознание, на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Низкий уровень характерен для работников, которые не эффективно используют свои личностные ресурсы для продвижения по службе, могут иметь неадекватные карьерные ожидания. Сотрудники с высоким показателем по аспекту «карьерная причастность» готовы работать с максимальной отдачей ради достижения целей организации, готовы работать сверхурочно и безвозмездно, готовы работать в осложненных

обстоятельствах, низкий уровень характеризует людей, преследующих в первую очередь личные цели, не учитывая интересы организации. Высокий уровень по аспекту «карьерная устойчивость» характеризует работников, которые легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны справляться с трудностями и проблемами, отличаются настойчивостью в определении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста. Для работников с низким уровнем «карьерной устойчивости» представляет определенную сложность сохранение высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствие информации от коллег и вышестоящего руководства, они менее склонны к инициативе, не склонны проявлять настойчивость в разрешении проблем, которые тормозят их карьерный рост.

Обработка результатов проведена с помощью статистической программы IBMSPSSStatistics 20. с применением метода U – критерия Манна – Уитни для выявления различий на достоверном уровне, а также для обработки среднеарифметических показателей выборки.

2.3 Выводы по главе

Наше исследование построено в рамках гуманитарной парадигмы. Достоверность результатов и выводов исследования обеспечивается обоснованностью исходных теоретико-методологических позиций, репрезентативностью выборки, применением комплекса методов, адекватных психологической сущности изучаемых явлений, использованием математико-статистических процедур обработки данных в соответствии с целью и задачами исследования, соблюдением требований, предъявляемых к валидности и надежности используемых методов исследования.

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛЮДЕЙ С РАЗЛИЧНЫМ КАРЬЕРНЫМ СТАТУСОМ

3.1 Описание результатов эмпирического исследования

В ходе нашего исследования выдвинуты две гипотезы. Первая гипотеза звучит так, нет особенностей самооффективности у людей с различным карьерным ростом - H_0 . Вторая гипотеза предполагает значимые различия, особенности самооффективности у людей с различным карьерным ростом - H_1 . Сырые данные, после диагностирования (Приложение, таблица № 1), мы обработали используя непараметрический критерий U - критерий Манна-Уитни, с помощью программы IBM SPSS Statistics 20 и получили следующие результаты, таблица № 1.

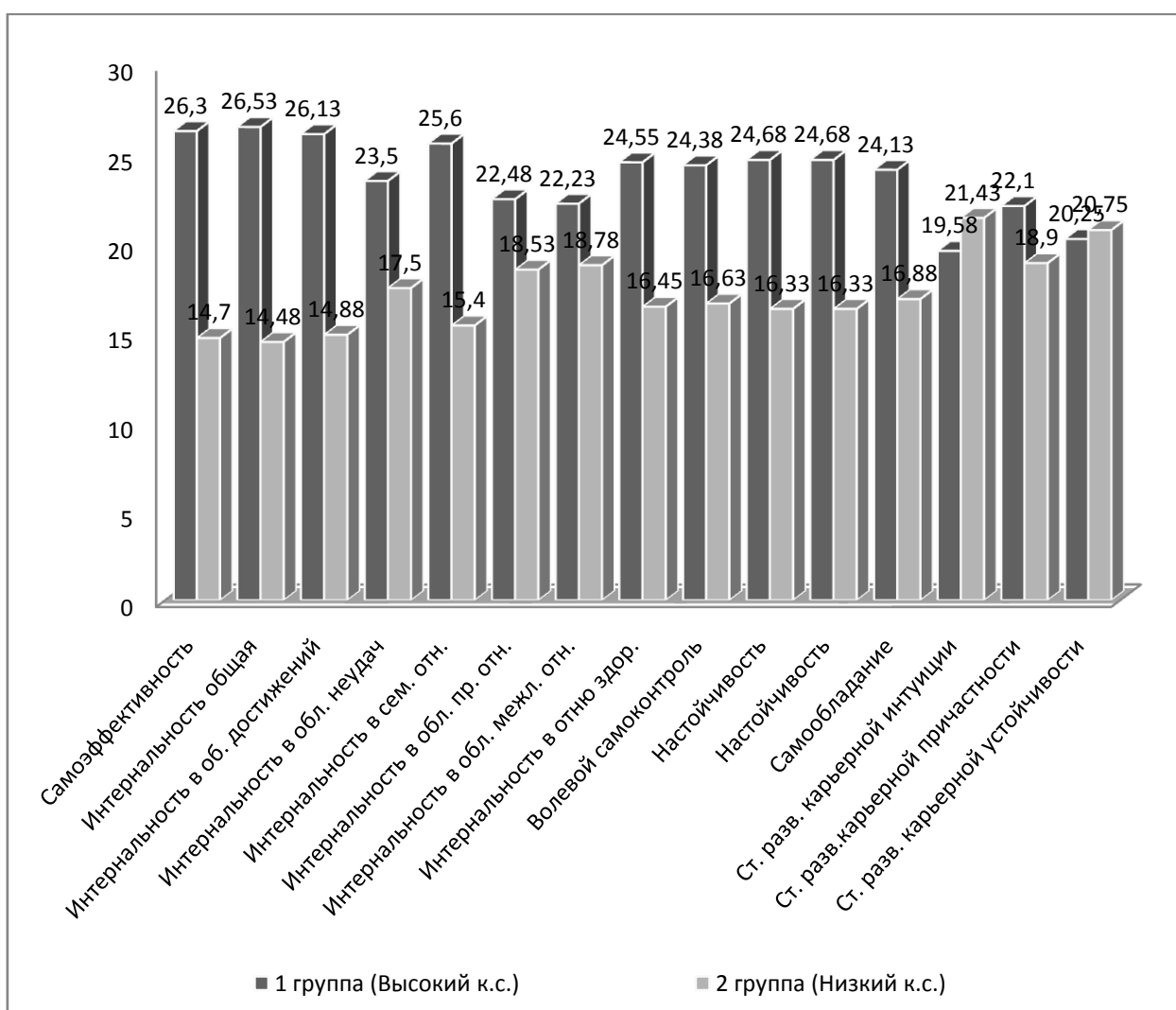
Таблица № 1

Результаты статистических данных самооффективности, уровня карьерного роста.

Ранги				
	Уровень карьерного роста	N	Средний ранг	Сумма рангов
Самооффективность	1,0	20	26,30	526,00
	2,0	20	14,70	294,00
	Всего	40		
Ио	1,0	20	26,53	530,50
	2,0	20	14,48	289,50
	Всего	40		
Ид	1,0	20	26,13	522,50
	2,0	20	14,88	297,50

	Всего	40		
И _Н	1,0	20	23,50	470,00
	2,0	20	17,50	350,00
	Всего	40		
И _с	1,0	20	25,60	512,00
	2,0	20	15,40	308,00
	Всего	40		
И _п	1,0	20	22,48	449,50
	2,0	20	18,53	370,50
	Всего	40		
И _м	1,0	20	22,23	444,50
	2,0	20	18,78	375,50
	Всего	40		
И _з	1,0	20	24,55	491,00
	2,0	20	16,45	329,00
	Всего	40		
В	1,0	20	24,38	487,50
	2,0	20	16,63	332,50
	Всего	40		
Н	1,0	20	24,68	493,50
	2,0	20	16,33	326,50
	Всего	40		
С	1,0	20	24,13	482,50
	2,0	20	16,88	337,50
	Всего	40		
Степень развития карьерной интуиции	1,0	20	19,58	391,50
	2,0	20	21,43	428,50
	Всего	40		
Степень развития	1,0	20	22,10	442,00

карьерной причастности	2,0	20	18,90	378,00
	Всего	40		
Степень развития карьерной устойчивости	1,0	20	20,25	405,00
	2,0	20	20,75	415,00
	Всего	40		



Исходя из полученных данных по ранжированию, обозначенных в таблице выше, нами выдвинуто следующее предположение, что существуют различия в уровне самоэффективности по двум исследуемым выборкам, так наиболее высокий результат по самоэффективности встречается чаще в первой выборке, возможно, это говорит о следующем: люди, занимающие высокий карьерный статус более самоэффективны. Далее в исследование прослеживаются различия по шкале «общая интернальность»(Ио), у первой

группы чаще встречается высокий результат, что указывает на то что люди с более высоким карьерным статусом более интернальны в своей деятельности. По шкале «внутренний самоконтроль»(В), также результаты выше у первой группы, что так же может говорить о том что люди с высокой самооффективностью обладают высоким уровнем внутреннего самоконтроля. По терм шкалам методики«Мотивация к карьере» разница в средних значениях рангов не существенна.Для более точных результатов в значимости различия, перейдем к таблице № 2.

Таблица № 2

Результаты статистической проверки достоверности различий в показателях самооффективности у людей с различным карьерным статусом.

Показатель	U-критерий Манна Уитни	Z	p-level
Самооффективность	84,000	-3,154	,002
Интернальность Общая (Ио)	79,500	-3,320	,001
Интернальность в области достижений (Ид)	87,500	-3,083	,002
Интернальность в области неудач (Ин)	140,000	-1,638	,101
Интернальность в семейных отношениях	98,000	-2,789	,005

(Ис)			
Интернальность в области производственных отношений (Ип)	160,500	-1,099	,272
Интернальность в области межличностных отношений (Им)	165,500	-,959	,338
Интернальность в отношении здоровья и болезни (Из)	119,000	-2,229	,026
Волевой самоконтроль (В)	122,500	-2,106	,035
Настойчивость (Н)	116,500	-2,278	,023
Самообладание (С)	127,500	-1,983	,047
Степень развития карьерной интуиции	181,500	-,542	,588
Степень развития карьерной причастности	168,000	-,961	,336
Степень развития карьерной устойчивости	195,000	-,152	,879

В результате обработанных данных таблицы № 2, выявляются следующие результаты: существуют значимые различия между двумя группами по

показателям общей самооффективности (уровень значимости – 0,02), по по интегративным шкалам интернальности и внутреннего самоконтроля уровень значимости так же высокий (0,01 и 0,035). По шкалам методики «Мотивация к карьере» значимых различий не выявлено. В рамках этих результатов и выдвинутых гипотез, видим, что не существуют значимых различий в мотивации к карьере у людей с особенностями самооффективности. Таким образом, на основании обработанных результатов, можно сделать заключение, что гипотеза об особенностях самооффективности у людей с разным карьерным статусом, подтверждена.

3.2 Влияние индивидуальных характеристик личности на самооффективность

Из нашего исследования мы видим, что высокому уровню самооффективности соответствуют высокие результаты, как в категории внутреннего самоконтроля, так и в способности брать ответственность на себя (интернальность). Нами предполагается, что мотивация к карьерному статусу не сильно влияет на уровень самооффективности, а вот способность быть самооффективным предполагает высокие достижения для личности во многих сферах. При анализе теоретической базы нами было выявлено, что уровень самооффективности влияет на мотивацию, по данным нашего исследования не влияет в сфере карьерного роста [39]. Возможно, при наличии высокого уровня самооффективности уже предполагается наличие высокой мотивации в личностной сфере, но в продвижении по карьерной лестнице или высоком карьерном статусе значимой роли не выявлено. Чувствование своей высокой самооффективности складывается из ощущения человеком своей компетентности, способности контролировать обстоятельства в процессе жизнедеятельности, когда необходимо быть собранным и нести ответственности за свои действия. Из полученных данных

мы можем предположить и то, как уровень самооффективности связан с такими личностными качествами, как повышение внутреннего самоконтроля, самообладания, настойчивости, отношения к своему здоровью. При высоком уровне самооффективности предполагается и позитивный результат по шкале семейных отношений, человек в большей степени ответственен за себя, и в области достижений, как способность личностного роста, самоактуализации.

3.3 Выводы по главе

По нашей гипотезе предполагалось, что существуют особенности самооффективности у людей с разным карьерным статусом. После проведенного анализа полученных данных были выявлены значимые различия между двумя выборками. Мы выдвинули предположение, что в первой группе, респонденты, занимающие руководящие должности среднего звена, имеют повышенные результаты в самооффективности вследствие направленности на себя, т.е. берут ответственность на себя и имеют высокий внутренний самоконтроль, и в меньшей степени этот результат зависит от мотивации к карьере. Возможно, более высокий уровень самооффективности способствует поднятию карьерного статуса, но не зависит от направленности на карьеру.

Результаты проведенных исследований соответствуют поставленной цели, наша гипотеза об особенностях самооффективности у людей с различным карьерным статусом подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данной работы было выявление особенностей самооффективности у людей с разным карьерным статусом. Придерживаясь в наших исследованиях системного подхода, в котором личность исследуется в своём развивающемся, функционирующем состоянии (развитие в профессии, становление профессионала), мы выбрали диагностический материал раскрывающий уровень самооффективности в связи мотивацией к карьерному росту, внутренним и субъективным контролем. Для проведения исследования нами были опрошены 40 человек, из них 50% (20) испытуемых людей с высоким уровнем карьерного статуса, 50% (20) – с низким уровнем карьерного статуса. Все испытуемые принадлежат к возрастному периоду 34-54 лет, что соответствует зрелому возрастному периоду по теории психосоциального развития Эрика Эриксона. На момент исследования испытуемые работали в разных сферах трудовой деятельности. По нашей гипотезе предполагалось, что существуют особенности самооффективности у людей с разным карьерным статусом. После проведенного анализа полученных данных были выявлены значимые различия между двумя выборками. Мы выдвинули предположение, что в первой группе, респонденты, занимающие руководящие должности среднего звена, имеют повышенные результаты в самооффективности вследствие направленности на себя, т.е. берут ответственность на себя и имеют высокий внутренний самоконтроль, и в меньшей степени этот результат зависит от мотивации к карьере. Возможно, более высокий уровень самооффективности способствует поднятию карьерного статуса, но не зависит от направленности на карьеру.

Результаты проведенных исследований соответствуют поставленной цели, наша гипотеза подтвердилась.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. . Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. - М., 1986. - 420 с.
2. Кричевский Р. Л. Если вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М., 1998. - 399 с.
3. Бандура А. Теория социального научения/А. Бандура. - М., 1996, -384с.
4. Гончаров Ю.Н. Современный администратор и пути повышения эффективности его профессиональной деятельности / Ю.Н. Гончаров, А.С. Огнев, Г.Н. Ярошенко // Очерки организационной психологии / под общ. ред. А.С. Огнева. - Воронеж, 1998. - С. 85-110.
5. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. - М., 2001. - 317 с.
6. Словарь иностранных слов. - М., 1988. - 740 с.
7. Могилёвкин Е.А. Карьера / Е.А. Могилёвкин // Очерки организационной психологии / под общ. ред. А.С. Огнева. - Воронеж, 1998. - С. 112-146.
8. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - СПб, 2000. - С. 195-212.
9. Социальная психология личности в вопросах и ответах / под ред. В.А. Лабунской. - М., 1999. - 395 с.
10. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. - Л., 1991. - С. 49-62.
11. Кирхлер Э. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология; т. 5 / Пер. с нем./ Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофманн. — Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005—312 с.
12. Огарков, А. А. Эффективность: способы ее определения и достижения/ А. А. Огарков - [Электронный ресурс]: <http://hr-portal.ru/article/effektivnost-sposoby-ee-opredeleniya-i-dostizheniya>.

13. Морозова Е. С. Теоретический анализ явлений самоэффективности, самореализации и самоактуализации работника // Молодой ученый. — 2016. — №12. — С. 785-787. URL: <https://moluch.ru/archive/116/31607/>
14. Фролова, Т. А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т. А. Фролова - [Электронный ресурс]: http://www.aup.ru/books/m203/9_5.htm
15. Андреева, Г. М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. — М.: Аспект Пресс, 2001. — 384 с
16. Психологическая энциклопедия/ Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. — 2-е изд. — СПб: Питер, 2006. — 1096 с
17. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. — 7-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Питер, 2011. — 793 с
18. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л. Г. Дикая. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003
19. Митицина Е. А. Карьерные ориентации специалистов с высоким уровнем самоэффективности в профессиональной деятельности/ Е. А. Митицина, Н. В. Иванова// Вестник Псковского государственного университета. Сер. Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. — 2008. — № 5. — С. 121–125
20. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 480 с.
21. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу/ Пер. А. М. Татлыбаевой — СПб.: Евразия, 1999. — 478 с
22. Кухтерина Е.А. Психологические аспекты карьерного роста / Е.А. Кухтерина / Журн. практического психолога. - 2002. - №1. - С. 59-63.
23. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности / К.А. Абульханова-Славская // Психология личности и образ жизни. - М., 1987. - С. 137-145.

24. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. - СПб., 2000. - 705 с.
25. Завалишина Д.Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности / Д.Н. Завалишина // Психол. журн. - 2003. - Т. 24, №6.
26. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. - М., 1988. - С. 19-29, 98-117.
27. Леонтьев, Д. А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности / Д. А. Леонтьев // Психологический журнал. - 2000. - Т. 21. - № 1. - С. 15-25.
28. Первин, Л. Психология личности: Теория и исследования / Л. Первин, О. Джон; под ред. В.С. Магуна. - М. : Аспект Пресс, 2001. - 607 с.
29. Бояринцева, А. В. Тест на самооффективность / А. В. Бояринцева // Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. - М.: Изд. Моск. психолого-социального инта ; Воронеж : Изд. НПО «МОДЕК», 2003. - С. 217-219.
30. Панкратова В.В. Системный подход к самореализации личности // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5.
31. Д. Я. Райгородский Практическая психодиагностика Методики и тесты М.: Бахрах-М, 2011, ISBN 978-5-94648-092-5
32. Л. С. Титкова Математические методы в психологии Издательство Дальневосточного университета 2002 ВЛАДИВОСТОК 2002 г.
33. Белан, Е.А. Активность личности в жизненных ситуациях: монография [Текст] / Е.А. Белан. – Saarbrusken: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. – 109 с.
34. Журавлев, А.Л., Купрейченко А.Б. Изучение человека в экономических и социальных отношениях в контексте парадигмальных изменений в психологической науке [Текст] / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко // Человек в экономических и социальных отношениях: материалы всероссийской научной конференции. М.: НОУ ВПО Институт мировой экономики и информатизации, 2012. – с. 12-16.

35. Калюшин, П.В. Проблема развития субъектности: современные теоретические представления [Текст] /П.В. Калюшин // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – 2012. – №. 1-2. – С. 166-172.
36. Корнилова, Т.В. Самоэффективность и ретроспективные самооценки, проявляемые при личностном выборе для себя и предполагаемые при выборе за другого человека [Текст] /Корнилова Т.В., Веденеева Н.В. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки. – 2014. – № 2. – С. 6-17.
37. Лощакова, А.Б. О содержании и соотношении понятий «Личная эффективность» и «Самоэффективность» в психологической науке [Текст] / А.Б. Лощакова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2015. – №2. – С. 54-63.
38. Майрамян, А.М. Самоэффективность как феномен Функциональной организации социально-психологических свойств индивидуальности [электронный ресурс] / А.М. Майрамян // Международный молодежный научный форум «Ломоносов-2015».
39. Гайдар М.И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. 137 наук – 19.00.07 / Гайдар Марк Игоревич. – Изд-во Курского государственного университета, 2008. – 27 с.
40. Корсини Р., Ауэрбах А. Психологическая энциклопедия. URL: <https://vocabulary.ru/termin/samoeffektivnost.html>
41. Фрейджер Р., Фэйдимен Дж. Личность. Теории, упражнения, эксперименты. 6-е междунар. изд. М.: Прайм-Еврознак, 2006. 704 с
42. Зеер Э.Ф., Таранова О.В. Психологические особенности управления карьерой // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. 25-28 июня 2003г. СПб., 2003. Т. 3.
43. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.

44. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.; Воронеж, 2002.
45. Вахин А.А., Панфилова Е. С. Взаимосвязь уровня эмоционального выгорания и карьерных ориентаций личности // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. Часть 3. Социальные представления и мышление личности: Материалы юбилейной научной конференции ИП РАН, 28-29 января 2002 г. М., 2002.
46. Могилевкин Е. Личностные факторы и карьера // Прикладная психология и психоанализ. 1998. № 2.
47. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры // Управление персоналом, - №11, июнь, 2006. 23с
48. Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Замер. СПб., 1997. с. 132.
49. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности // Акмеология. 2001. № 1. С. 47–52.
50. Жорникова Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: дис. канд. психол. наук. М., 2003. 170с.
51. Бояринцева А.В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя: дис. канд. психол. наук. М., 1995. 249 с.
52. Левадная М.О. Оценка психологической готовности руководителя к управлению в условиях кризиса: дис. канд. психол. наук. М., 2003. 163с.
53. Кобец В.Н. Самоэффективность как самооценочная характеристика готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. Т. 19. № 20. С. 222–228.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1

Уровень карьерного роста	Сам-ть	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из	В	Н	С	Степень развития карьерной интуиции	Степень развития карьерной причастности	Степень развития карьерной устойчивости
1	33	9	6	10	10	8	6	8	19	12	10	2	1	1
1	31	7	7	6	7	6	6	8	16	10	8	1	1	2
1	38	8	10	7	9	6	7	7	22	16	11	2	2	3
1	32	6	7	5	8	4	6	5	22	15	12	3	2	2
1	33	7	9	7	10	3	7	7	15	9	9	1	2	2
1	35	7	8	5	7	4	6	10	19	13	11	2	3	3
1	33	10	9	10	10	8	10	5	18	14	8	3	2	2
1	31	7	8	6	7	5	6	5	24	16	13	2	1	2
1	33	7	7	5	10	4	5	6	17	10	9	2	1	2
1	34	6	9	3	5	6	7	2	16	12	8	2	3	2
1	33	8	8	5	8	5	5	8	20	13	11	2	2	2
1	33	6	8	2	5	5	5	8	13	9	7	2	2	2
1	38	8	8	9	9	6	8	8	12	10	6	1	3	2
1	37	9	9	10	10	6	7	6	19	14	10	3	3	2
1	38	7	8	4	9	3	9	8	12	10	5	2	2	3
1	39	9	9	9	8	6	10	8	24	16	13	3	3	3
1	32	8	10	8	9	3	8	8	21	13	11	2	2	2
1	40	10	10	7	8	7	7	10	20	12	10	2	3	3
1	37	8	9	8	9	6	8	8	13	15	13	3	3	2
1	36	9	6	7	5	9	5	7	22	15	11	3	2	3
2	32	10	10	10	10	8	8	9	22	16	11	3	2	3
2	30	4	5	4	7	3	6	5	17	11	9	3	2	2
2	27	4	6	3	4	3	5	7	13	7	7	2	2	2
2	37	7	10	7	7	6	5	3	18	13	10	3	2	2
2	30	6	4	6	6	5	8	6	16	8	9	2	2	3
2	31	8	8	8	9	6	6	9	19	14	10	1	2	2
2	35	6	2	2	4	4	5	8	14	8	8	1	3	3

2	28	7	5	9	6	6	6	7	16	9	10	1	1	1
2	31	7	6	6	8	5	6	5	11	10	6	3	2	3
2	33	5	6	4	6	5	6	5	16	13	6	3	3	2
2	32	8	7	7	7	6	7	6	15	11	7	3	2	3
2	34	7	7	6	8	4	7	6	11	6	8	3	2	3
2	29	4	5	5	6	3	5	1	10	7	5	3	2	1
2	25	3	2	2	2	4	5	4	15	10	7	1	1	2
2	29	6	7	6	7	5	6	6	11	6	7	2	1	1
2	39	6	8	3	5	5	8	4	18	13	9	2	1	2
2	30	7	9	5	8	4	7	8	19	13	11	2	3	3
2	25	4	7	4	2	6	6	2	13	10	6	2	2	2
2	35	5	5	6	4	6	9	6	20	13	11	2	2	2
2	32	6	7	6	9	5	7	6	19	12	11	3	2	3